

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan atau bersama – sama, komitmen afektif (X1), komitmen kontinue (X2), dan komitmen normatif (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Sumenep karena ikatan emosional menjadi bagian organisasi, adanya nilai-nilai dalam diri karyawan untuk bertahan dalam komitmen serta kondisi karyawan dalam mempertahankan hidup mereka, hal ini yang menjadikan karyawan di BRI Cabang Sumenep memiliki komitmen yang tinggi.
2. Secara parsial komitmen afektif (X1), komitmen kontinue (X2), dan komitmen normatif (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Sumenep. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif karyawan BRI Cabang Sumenep menunjukkan antusiasnya dalam pencapaian tujuan organisasi. Unsur lain dari komitmen yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu komitmen kontinue, yang menunjukkan bahwa kebutuhan sehari-hari terkait masalah ekonomi yang menyebabkan karyawan BRI Cabang Sumenep itu bertahan, selain itu sulitnya dalam mencari kerja pada saat ini menyebabkan karyawan juga bertahan dalam organisasi tersebut. Dan kondisi riil di BRI Cabang Sumenep bahwa komitmen normatif karyawan

menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi hal itu terlihat dari nilai-nilai dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugas dari organisasi.

3. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen normatif merupakan faktor komitmen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen kontinue. Hal itu terlihat dari antusias karyawan untuk tetap tinggal dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan di BRI Cabang Sumenep, selain itu karyawan percaya akan nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi yang dibuktikan dengan kewajiban karyawan dalam menyelesaikan tugas.

## 5.2 Saran

1. Hasil yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen afektif, maka semakin tinggi pula kinerja yang dialami oleh setiap individu. sehingga disarankan kepada pimpinan BRI Cabang Sumenep untuk memberikan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan kepercayaan diri karyawan dalam penyadaran akan kuatnya kontribusi mereka kepada BRI Cabang Sumenep. Adapun pelatihan untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan BRI Cabang Sumenep dengan melaksanakan *commitment building training*, yaitu sebuah pelatihan tentang penyadaran diri akan keterikatan karyawan dengan organisasi, agar supaya mereka memusatkan diri pada pelaksanaan pekerjaan mereka dan yang lebih dikhususkan lagi yaitu pada penyadaran diri karyawan agar dapat melaksanakan pengorbanan pribadi untuk tujuan team dan organisasi.

2. Komitmen *Continuance* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disarankan kepada pimpinan BRI Cabang Sumenep untuk terus memberikan motivasi kepada karyawan bahwa pekerjaan yang mereka tempati merupakan sebuah kesempatan yang sangat luar biasa, agar karyawan menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan merupakan kesempatan yang jarang dimiliki oleh orang-orang lainnya. Adapun pelatihan untuk meningkatkan komitmen *Continuance* karyawan BRI Cabang Sumenep dengan melaksanakan *commitment building training*, yaitu sebuah pelatihan tentang penyadaran diri akan keterikatan karyawan dengan organisasi, agar supaya mereka memusatkan diri pada pelaksanaan pekerjaan mereka dan yang lebih dikhususkan lagi yaitu pada penyadaran diri karyawan agar dapat melaksanakan pengorbanan pribadi untuk tujuan team dan organisasi serta penyadaran diri bahwa pekerjaan yang mereka miliki merupakan kesempatan yang langka dan patut untuk disyukuri.
3. Komitmen normatif dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan dan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Sumenep, sehingga disarankan kepada pimpinan karyawan kantor di BRI Cabang Sumenep untuk lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan dan sosialisasi disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi. Selain itu PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Sumenep harus melaksanakan *achivement motivations training* yaitu sebuah pelatihan yang memberikan dorongan pada setiap

individu untuk melaksanakan pekerjaan dan berkomitmen pada organisasi.

### 5.3 Keterbatasan

1. Pada penelitian ini peneliti memilih sendiri sampel penelitian pada satu instansi saja, sehingga mungkin memunculkan adanya bias pada pemilihan sampel (*self-selection bias*). Penelitian mendatang hendaknya melakukan pemilihan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu.
2. Dalam penelitian ini sampel yang diambil hanya sebatas di kantor BRI Cabang Sumenep sehingga tidak dapat digeneralisir untuk kantor lainnya di wilayah Jawa Timur. Penelitian mendatang hendaknya sampel diambil dari seluruh Kantor Cabang BRI yang ada di wilayah Jawa Timur sehingga penelitian dapat digeneralisir.